

Inklusionsvereinbarung

zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung

zwischen der Universität Potsdam,
diese vertreten durch den Präsidenten
Herrn Professor Oliver Günther, Ph.D. einerseits

und

der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung
Frau Dr. Anja Neuß

und

dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam,
vertreten durch seine Vorsitzende
Frau Franka Bierwagen andererseits

Präambel

Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben sowie ein respektvoller, von Wertschätzung geprägter Umgang untereinander sind der Universität Potsdam eine besondere Verpflichtung. Sie sieht es deshalb als selbstverständlich an, Menschen mit Behinderung verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten und ihre Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Beschäftigung zu fördern.

Nach UN-Behindertenrechtskonvention in Verbindung mit Artikel 3 Abs. 3 S. 2 des Grundgesetzes darf niemand seiner Behinderung wegen benachteiligt werden. Menschen mit Behinderung unterstehen dem besonderen Schutz des Staates. Sie sind im besonderen Maße auf die Solidarität und die Unterstützung durch andere Menschen angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Auf der Grundlage der bundes- und landesrechtlichen Vorschriften und aller weiteren genannten rechtlichen Regelungen entstehen Verpflichtungen für die Universität Potsdam, die auf der Grundlage der vorliegenden Inklusionsvereinbarung umgesetzt werden können und sollen. Inklusion erteilt der Teilbarkeit einer Gesellschaft eine Absage und impliziert die Verschiedenheit aller Menschen in unserer Gesellschaft (Diversität). Die präventive Vermeidung von Ausgrenzung und Benachteiligung steht daher im Mittelpunkt des Betrachtens und Handelns. Die Umsetzung dieser Inklusionsvereinbarung stellt einen wesentlichen Bestandteil der Universität Potsdam auf dem Weg zu einer inklusiven Hochschule dar.

Die Inklusionsvereinbarung beruht auf § 166 Abs. 1 SGB IX und nimmt Bezug zu folgenden weiteren Vorschriften:

- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung vom 23. Dezember 2016, (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Art. 8 des Gesetzes vom 14. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2789, 2812) geändert worden ist.
- Gesetz des Landes Brandenburg zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz - BbgBGG) vom 11. Februar 2013, das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 geändert (GVBl.I/18, [Nr. 38], S.16) geändert worden ist.
- Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) vom 12. September 2011 (BGBl. I S. 1843), das zuletzt durch Art. 1 VO vom 21. Mai 2019 (BGBl. I S. 738) geändert worden ist.
- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung vom 26. März 2009 (BGBl. I S. 1419).
- Richtlinien für die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen in der Landesverwaltung des Landes Brandenburg (Schwerbehindertenrichtlinien - SchwBRL) vom 6. April 2005.
- Inklusionskonzept der Universität Potsdam zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung.
- Die jeweils gültigen Regelungen der Universität Potsdam zum Homeoffice/mobilen Arbeiten sowie zur alternierenden Wohnraumarbeit.

Die gesetzlichen Verpflichtungen und Konzepte sind die Grundlage dieser Vereinbarung, in der die Verfahrensweisen für die Eingliederung in Beruf, Schulung, Berufsausbildung und Qualifikation der in § 1 genannten Personengruppen geregelt werden.

Alle Beschäftigten der Universität Potsdam sollen der in § 1 Abs. 2 und 3 genannten Personengruppe verständnisvoll und aufgeschlossen begegnen und sie in ihrem Bemühen, ihre Arbeit zu leisten, in jeder Weise unterstützen.

Es besteht Einigkeit darüber, dass es eine besonders wichtige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe ist, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Um diese Aufgabe wirksam ausgestalten zu können, bedarf es einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Alle Möglichkeiten, insbesondere auch die des technischen Fortschrittes und die Unterstützung der Agentur für Arbeit, des Integrationsfachdienstes, des Integrationsamtes und der Rentenversicherungsträger sind zu nutzen.

Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowohl bei der Informationstechnik als auch in den baulichen Gegebenheiten ist Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Inklusion. Im Kontext der modernen Arbeitswelt bieten moderne Technologien neue Ansätze, um Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben zu erleichtern. Durch die Digitalisierung und Automatisierung ergeben sich Chancen für qualifizierte Menschen mit Behinderung, und durch die Veränderung der Arbeitsorganisation eröffnen sich neue Möglichkeiten ortsunabhängigen Arbeitens. Daher sind der verstärkte Ansatz von assistierenden Technologien, die insbesondere Körper- und Sinnesbehinderungen kompensieren sollen, und der konsequente Einsatz barrierefreier Software für eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben unumgänglich und selbstverständlich.

Die dauerhafte berufliche Inklusion der in § 1 Abs. 2 und 3 genannten Personengruppe ist nur durch eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beteiligten möglich. Auswirkungen von Behinderungen werden im offenen Dialog mit allen Beteiligten einer sachlichen und fachgerechten Lösung zugeführt.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Geltungsbereich dieser Inklusionsvereinbarung umfasst alle Beschäftigten mit Behinderung.
- (2) Der persönliche Anwendungsbereich gilt für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten i. S. v. § 2 SGB IX und Menschen mit Behinderung im Anerkennungsverfahren gem. § 152 SGB IX sowie im Gleichstellungsantragsverfahren gem. § 151 SGB IX. Insbesondere werden behinderte Frauen und Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt.
- (3) Der Fürsorgepflicht entspricht es, diese Inklusionsvereinbarung auch auf die Beschäftigten mit Einschränkungen, Rehabilitanden sowie Langzeiterkrankten anzuwenden, wenn die Erkrankung in eine Behinderung nach § 2 SGB IX zu münden droht. Sie gilt daher auch für Menschen, die chronisch erkrankt sind und solche, die von Behinderung bedroht sind.

§ 2 Ziele

- (1) Ziel dieser Vereinbarung ist die Verbesserung der Situation der Beschäftigten der Universität Potsdam gemäß § 1. Dabei soll die Unterstützung der Menschen mit Behinderung als eine Dimension der zunehmenden Wahrnehmung und Unterstützung von Diversität an der Hochschule angesehen und mit entsprechenden Aktivitäten verknüpft werden.
- (2) Das Land Brandenburg strebt unter Nr. 8.3 Schwerbehindertenrichtlinie der geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ seines behindertenpolitischen Maßnahmenpaketes vom 13. Dezember 2016 eine Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung von 6,5 Prozent an. Ungeachtet dessen ist der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter gesetzlich auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze festgelegt.
- (3) Aufgrund der demographischen Entwicklung ist insbesondere beim Personal in den nächsten Jahren weiter mit einem hohen Anteil an Menschen mit Behinderung zu rechnen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Um die angemessene Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auch künftig sicherzustellen, muss insbesondere bei der Rekrutierung darauf geachtet werden, Menschen mit Behinderung für eine Dauerbeschäftigung in der Dienststelle zu gewinnen.

Diese Ziele sollen erreicht werden insbesondere durch

- Personalplanung hinsichtlich Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung sowie Förderung der Neueinstellung von Menschen mit Behinderung,
- Erreichung einer durchschnittlichen Schwerbehindertenquote beim technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal von fünf Prozent,
- die dauerhafte Erhöhung der durchschnittlichen Schwerbehindertenquote beim akademischen Personal um mindestens ein Prozent,
- Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (ab GdB 50, vgl. § 155 SGB IX) wie z.B. Rollstuhlfahrende, Blinde, Schwerseh- und Schwerhörbehinderte im Umfang von mindestens 20 % aller schwerbehinderten Mitarbeitenden,
- Aus- und Fortbildung von schwerbehinderten Menschen und die Förderung der beruflichen Entwicklung nach Eintritt einer Behinderung,
- Ermutigung betroffener Beschäftigter, eine Schwerbehinderung mitzuteilen oder Gleichstellung zu beantragen,
- Förderung der Information über die Rechte von Menschen mit Behinderung,
- Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes für Menschen mit Behinderung,
- Schaffung von Barrierefreiheit und bauliche Maßnahmen,
- Regelungen zur Arbeitszeit,
- Schulung der Vorgesetzten,
- Maßnahmen zur Prävention gemäß § 167 SGB IX,
- Bildung eines Inklusionsteams,
- Evaluation zu bestimmten Terminen, näheres dazu ist im Inklusionskonzept verankert,
- Nachteilsausgleich bei Auswahlverfahren,
- Nutzung von Förderleistungen und Förderprogrammen,
- Stärkung der Eigenverantwortung.

(4) Darüber hinaus werden Maßnahmen dieser Vereinbarung mit den Rehabilitationsträgern, (Integrationsamt, Agentur für Arbeit, gesetzliche Rentenversicherung, gesetzliche Krankenkassen, Träger der Eingliederungshilfe, Integrationsfachdienst) und anderen Leistungsträgern abgestimmt. Bei drohenden Arbeitsplatzproblemen mit schwerbehinderten Beschäftigten wendet sich die Führungskraft präventiv frühzeitig nach § 167 Abs. 1 SGB IX an die Schwerbehindertenvertretung (SBV), die zuständige Personalvertretung und das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten. Zur Unterstützung und zur Stärkung der eigenverantwortlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung, von Behinderung bedrohter Beschäftigter und deren Angehöriger werden Informationen zu Teilhabeberatungsstellen angeboten.

I. Personalplanung

§ 3 Einstellung von Menschen mit Behinderung

(1) Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Beschäftigungspflicht erfüllt ist, stets zu prüfen, ob Menschen mit Behinderung - insbesondere bei der Agentur für Arbeit gemeldete schwerbehinderte Menschen - beschäftigt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Bei akademischen Berufen ist zusätzlich bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Eine Kopie der Anfrage ist der SBV und der Personalvertretung zuzuleiten (6.1 SchwBRL). Bei der Prüfung beteiligt das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten die Schwerbehindertenvertretung und hört den zuständigen Personalrat an.

Freie Arbeitsplätze i. S. v. § 156 SGB IX i. V. m. § 164 sind Stellen, die über acht Wochen besetzt werden, sowie Stellen, auf denen Beschäftigte mindestens 18 Stunden wöchentlich beschäftigt werden sollen. Geeignete schwerbehinderte Menschen sind besonders zu berücksichtigen, sofern sie - mit Ausnahme der körperlichen Eignung - über die gleiche Qualifikation verfügen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

(2) Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen wird gefördert. Schwerbehinderte Beschäftigte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. (§ 164 Abs. 5 SGB IX)

(3) Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 163, 164, 165 SGB IX zu gewährleisten, ist wie folgt zu verfahren:

1. Das Inklusionsteam wird einmal jährlich bis zum 31. März über den Stand der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den einzelnen Einrichtungen und über die in diesem Jahr voraussichtlich noch zu beset-

zenden Stellen bzw. Dienstposten informiert. Dabei wird erörtert, welche Stellen bzw. Dienstposten in besonderem Maße zur Besetzung mit Menschen mit Behinderung geeignet sind. Dies gilt insbesondere, wenn in einer Organisationseinheit weniger als fünf Prozent der Beschäftigten schwerbehindert oder gleichgestellt sind. Dazu wird die Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, der Ausgleichsabgabe und die Anzeige an das zuständige Integrationsamt als Kopie zur Verfügung gestellt. Sind in der Universität Potsdam weniger als fünf Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigt, so wird zusätzlich der Bericht mit den Maßnahmen zur Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, die im vergangenen Jahr ergriffen wurden und welche Maßnahmen für die Zukunft beabsichtigt sind, der obersten Landesbehörde zur Verfügung gestellt (§ 163 Abs. 2 SGB IX i.V.m. 6.4 SchwbRL).

2. Bei Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung besonders bevorzugt werden. (8.1 SchwbRL). Außerdem ist bei Stellenausschreibungen folgender Hinweis mit aufzunehmen: „Menschen mit Behinderung werden bei Eignungstests und Auswahlgesprächen individuelle Nachteilsausgleiche gewährt, die ihrer Behinderung angemessen sind. Sofern ein Mensch mit Behinderung individuelle Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen möchte, teilt er dies bitte im Bewerbungsschreiben mit.“ Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unterrichtet das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten unmittelbar nach Eingang die SBV und den zuständigen Personalrat (§ 164 Abs. 1 i.V.m. 8.1 SchwbRL). Nach Ablauf der Bewerbungsfrist einer Stellenausschreibung wird die SBV vom Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten über die Gesamtzahl der eingegangenen Bewerbungen informiert. Der SBV ist Einsicht in alle eingegangenen Bewerbungsunterlagen gemäß § 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX und Ziffer 2.4 Teilhabeerlass zu gewähren.
3. Menschen mit Behinderung, die sich beworben haben, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Von einem Vorstellungsgespräch darf nur dann abgesehen werden, wenn zwischen dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten und der SBV Einvernehmen darüber besteht, dass einer:m Bewerber:in die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 SGB IX i.V.m. 8.2 SchwbRL).
4. Die SBV kann an allen Vorstellungsgesprächen für einen Dienstposten (auch am Assessment Center) sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden teilnehmen. Dies gilt auch, wenn keine schwerbehinderten Personen an dem Verfahren teilnehmen, aber die Bewerberauswahl die Gruppe der Menschen mit Behinderung berührt (§ 178 Abs. 2 SGB IX i.V.m. 8.1 SchwbRL). Die Dienststelle bzw. die Beschäftigungsstellen laden erst dann zu einem Auswahlgespräch ein, wenn eine Terminabstimmung mit der SBV erfolgt ist. Die SBV berücksichtigt bei der Terminsuche berechnete Interessen der Dienststelle, etwa bei zeitlich drängenden Einstellungen. Auf bereits feststehende Urlaubstermine der SBV ist in der Regel Rücksicht zu nehmen. Für die Teilnahme an Fortbildungen gilt Entsprechendes wie für den Urlaub.
5. Der SBV soll spätestens eine Woche vor den Vorstellungsgesprächen Folgendes mitgeteilt werden: alle Namen der sich bewerbenden Personen, die eingeladen werden sollen, Ort der Auswahlgespräche, Zeitplan der Auswahlgespräche inkl. Nachbesprechung.
6. Die SBV ist nach Abschluss von Vorstellungsgesprächen über die beabsichtigte Auswahlentscheidung zu unterrichten (Entscheidung i.S.d. § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Ihr ist Gelegenheit zu geben, innerhalb einer angemessenen Frist mündlich oder schriftlich Stellung zu nehmen, ob der Schutz der Menschen mit Behinderung der beabsichtigten Auswahl entgegensteht (§ 164 Abs. 1 S. 6 SGB IX, § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Ist die SBV mit der beabsichtigten Auswahlentscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihr und dem Personalrat zu erörtern. § 164 Abs. 1 S. 8 SGB IX ist zu beachten. Das Erörterungs- und Anhörungsgespräch ist auch dann zu führen, wenn die Beschäftigungspflicht erfüllt sein sollte. Der zuständige Personalrat erhält die Einstellungsvorlage zur Mitbestimmung erst, nachdem die SBV ihre Stellungnahme abgegeben hat bzw. nach der Erörterung. Das gilt nicht, wenn die Person mit Behinderung die Beteiligung der SBV ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX i.V.m. 8.1 SchwbRL).
7. Alle Beteiligten sind von der Dienststelle über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich, und zwar bevor dem Personalrat eine Einstellungsvorlage zur Mitbestimmung vorlegt wird, zu unterrichten.
8. Die SBV wird von der Dienststelle informiert, sobald ein Mensch mit Behinderung seinen Arbeitsvertrag unterzeichnet hat.
9. Wird ein Mensch mit Behinderung eingestellt, sollen geeignete Unterstützungsleistungen gewährt werden.

§ 4 Beschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderung

(1) Die Universität Potsdam verfolgt eine diversitätsorientierte Personalpolitik. Der Dienststelle, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft, obliegt deshalb gegenüber Menschen mit Behinderung eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Führungskräfte und Beschäftigte haben Menschen mit Behinderung verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen.

(2) Wird bei den Beschäftigten eine Behinderung oder eine Schwerbehinderung festgestellt, die es erforderlich macht, die Tätigkeit anzupassen oder einen anderen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, teilen die Beschäftigten

dies der Dienststelle mit. Dann bietet die Dienststelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Beschäftigten unter Berücksichtigung der beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten, unter Umständen mit einer erforderlichen Weiterbildung, einen entsprechenden zumutbaren Arbeitsplatz an, um eine gegebenenfalls auch dauerhafte Weiterbeschäftigung sicherzustellen. Dabei werden auch die Möglichkeiten der Aufgabenumverteilung genutzt, wenn hierdurch der Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung gesichert werden kann. Die Dienststelle verpflichtet sich, schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte (z.B. Langzeiterkrankte oder durch Unfall Geschädigte) über Fördermöglichkeiten zu beraten oder eine Beratung zu ermöglichen.

(3) Menschen mit Behinderung sind bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen.

(4) Schwerbehinderte Beschäftigte sind bei der Gewährung von alternierender Wohnraumarbeit gemäß DV und § 164 Abs. 4 SGB IX besonders zu berücksichtigen.

(5) Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes, der für Menschen mit Behinderung mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein kann als für andere Beschäftigte, ist die SBV und der zuständige Personalrat (§ 167 SGB IX) zu beteiligen. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn den Menschen mit Behinderung mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Der Mensch mit Behinderung ist vorher anzuhören. Die Wünsche der Menschen mit Behinderung sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

(6) Menschen mit Behinderung sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern.

(7) § 155 Abs. 1 SGB IX fordert von Arbeitgeber:innen, dass bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht auch Menschen mit Behinderung, die nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, entsprechend berücksichtigt werden. Die Universität Potsdam strebt an, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX mindestens im Umfang von 20% aller schwerbehinderten Mitarbeitenden zu beschäftigen. Individuelle Lösungen für ihre Teilhabe am Arbeitsleben sind zu suchen.

(8) Die Universität Potsdam strebt an, befristete Arbeitsverträge mit Menschen mit Behinderung in dauerhafte Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten prüft daher rechtzeitig, ob befristete Arbeitsverträge mit Menschen mit Behinderung dauerhaft fortgesetzt werden können. Die Prüfung soll spätestens vier Monate vor Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses erfolgen.

(9) Die Dienststelle schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, rechtzeitig die SBV und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden.

(10) Vor jeder Kündigung und anderen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen ist ferner zusammen mit dem Inklusionsteam zu prüfen, ob eine Umsetzung eines Menschen mit Behinderung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Vor einer Kündigung sind auch alle anderen Möglichkeiten zu erörtern, um diese zu vermeiden. Die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist zu prüfen. Endet das Arbeitsverhältnis im Falle des Eintritts der teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ohne Kündigung, so bedarf auch diese Beendigung der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 175 SGB IX).

§ 5 Betriebliche Ausbildung

(1) Ausbildungsverhältnisse sind im Rahmen der geltenden Vorschriften so zu gestalten, dass Auszubildende mit Behinderung die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben können, ohne dass sie infolge ihrer Behinderung unzumutbar belastet werden.

(2) Für das Verfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen und die Durchführung der Ausbildung gelten die in dieser Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen sinngemäß.

(3) Auch, wenn die Dienststelle über Bedarf ausbildet, ist Auszubildenden mit Behinderung nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis für mindestens 12 Monate anzubieten, soweit nicht wichtige personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen.

§ 6 Qualifizierung

(1) Der Ausbildungs- und Fortbildungsbedarf der Menschen mit Behinderung wird unter Beteiligung der jeweiligen Vorgesetzten und des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten mindestens einmal im Jahr ermittelt. Dabei wird nach geeigneten Informationen und Fortbildungsmaßnahmen für die Menschen mit Behinderung gesucht. Die Ergebnisse werden mit den Menschen mit Behinderung besprochen und eine Teilnahme bevorzugt berücksichtigt. Bestehende finanzielle Fördermöglichkeiten werden von der Dienststelle ausgeschöpft (§ 81 Abs. 4 SGB IX).

(2) Zur Förderung der Inklusion und zur Vermeidung von Ausgrenzungen von Menschen mit Behinderung werden für Führungskräfte und Beschäftigte Informations- und Fortbildungsmaßnahmen zu Themen angeboten, die Diversität im Allgemeinen und die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Speziellen zum Inhalt haben und fördern; hierzu zählen beispielsweise die Inhalte des § 164 SGB IX, die Barrierefreiheit im Haus, der Umgang mit inklusionsschädigenden Konflikten. Näheres regelt das jeweils aktuelle Inklusionskonzept.

(3) Bei Veranstaltungen, z.B. im Rahmen von Schulungen und Fortbildungen, sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, so dass an diesen Veranstaltungen auch Menschen mit Behinderung teilnehmen können. Die eventuellen zusätzlichen Kosten werden seitens der Dienststelle getragen, falls eine Übernahme von den Rehabilitationsträgern, z.B. nach den Leistungen zur Teilhabe an Bildung (§ 75 SGB IX i.V.m. § 6 SGB IX), nicht möglich ist.

II. Arbeitsgestaltung - Arbeitsorganisation

§ 7 Arbeitsplatz, technische Hilfsmittel

(1) Für Menschen mit Behinderung werden die Arbeitsbedingungen geschaffen, die der jeweiligen Behinderung Rechnung tragen, es sei denn, die Erfüllung für die Dienststelle wäre nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden bzw. die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften stehen dem entgegen (§ 164 Abs. 4 S. 3 SGB IX i.V.m. § 81 Abs. 4 SGB IX).

(2) Zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderung ist im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten die nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Ausstattung bereitzustellen; die berufsbegleitende Ausbildung für die Nutzung der Hilfsmittel wird gewährleistet.

(3) Der Arbeitsplatz ist mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (z.B. geeignete IT-Ausrüstung für schwerbehinderte Beschäftigte) auszustatten (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX i.V.m. § 81 Abs. 4 SGB IX); die Ausbildung im Gebrauch ist zu gewährleisten. Sofern sie darauf angewiesen sind, ist Menschen mit Behinderung eine Arbeitsassistenz (z.B. Vorlesekräfte, Gebärdensprachdolmetscher:in, Hilfskräfte für Rollstuhlfahrende), zur Verfügung zu stellen und für deren Vertretung Sorge zu tragen. Hierbei werden auch die beratenden und finanziellen Förderungsmöglichkeiten des Integrationsfachdienstes und der Teilhabeberatungsstellen in Anspruch genommen.

(4) Einschlägige Zuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsfachdienstes und anderer Leistungsträger werden genutzt.

(5) Insgesamt wird bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe auf die Belange von Menschen mit Behinderung besondere Rücksicht genommen.

(6) Die Dienststelle überprüft in Zusammenarbeit mit der SBV und den in § 176 genannten Personen des SGB IX bei der Einstellung oder Umsetzung die Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf die geforderte Behindertentauglichkeit. Die Untersuchungen werden anlassbezogen wiederholt, beispielsweise, wenn dies bei Änderung der Arbeitsschutzmethoden, der Änderung von Arbeitsschutzvorschriften oder durch technische Neuerungen erforderlich wird. Über die Ergebnisse und den Stand der Überprüfungen erstellt die Dienststelle einen Bericht für den Arbeitssicherheitsausschuss (ASA).

§ 8 Arbeitsumfeld, Barrierefreiheit

(1) Bei Neubauten oder Umbauten, deren Umfang über den Bauunterhalt hinausgeht, sind unter Einbeziehung der SBV, der zuständigen Personalvertretung und der Inklusionsbeauftragten die Belange der Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen.

(2) Bei der Planung von Neu- und Umbauten sowie Anmietung von Gebäuden ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtung so weit wie möglich barrierefrei gestaltet sind. Die entsprechenden DIN-Normen sind zu beachten. Die Gebäudeteile, in denen sich die einzelnen Organisationseinheiten befinden, müssen für alle Menschen mit Behinderung barrierefrei erreichbar sein, sofern nicht zwingende Gründe dagegensprechen. Die Planungen sind mit der SBV und dem zuständigen Personalrat vorab zu erörtern.

(3) Die Dienststelle verpflichtet sich, nicht nur den Internetauftritt, sondern auch andere digitale Dienstleistungen barrierefrei zu gestalten sowie das Angebot an barrierefreien Publikationen auch zu nicht-behindertenspezifischen Themen zu erweitern. Bei der Beschaffung von IT-Produkten für spezielle Arbeitsplätze ist die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten immer dort zu realisieren, wo sie von den betroffenen Beschäftigten konkret benötigt werden.

§ 9 Arbeitszeit

(1) Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden (vgl. § 164 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX i.V.m. § 81 Abs. 4 SGB IX). Diesem wird in der Dienststelle Rechnung getragen, da für alle Beschäftigten vielfältige Teilzeitregelungen ermöglicht werden. Wenn es die dienstlichen Belange zulassen, soll begründeten Wünschen der Menschen mit Behinderung nach einer Verschiebung oder Flexibilisierung der Kern- oder Funktionszeiten bzw. des festgelegten Arbeitszeitrahmens entsprochen werden.

(2) Menschen mit Behinderung erhalten den gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzurlaub.

(3) Menschen mit Behinderung bzw. gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung einen erhöhten Pausenbedarf haben, erhalten nach Absprache mit dem betriebsärztlichen Fachpersonal und der Dienststelle zusätzliche Pausen (§ 81 SGB IX).

(4) An Tagen mit extremen Wetterlagen, die wegen der Art der Behinderung für den Menschen mit Behinderung eine besondere Erschwernis bedeuten, ist auf Wunsch des Menschen mit Behinderung Arbeitsbefreiung zu gewähren oder seine Arbeitszeit, wenn es dienstlich möglich ist, seinen Wünschen anzupassen. Treten hierbei Unstimmigkeiten zwischen der Dienststelle und dem Menschen mit Behinderung auf, sind die SBV und der/die Inklusionsbeauftragte zu hören. Nacharbeit oder Belastung des Gleitzeitkontos bei gleitender Arbeitszeit wegen gewährter Arbeitsbefreiung sind auszuschließen.

§ 10 Dienstreisen

(1) Bei der Organisation von Dienstreisen ist auf die im Einzelfall bestehenden besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung zu achten. Dies gilt beispielsweise für die Auswahl einer für die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte geeigneten, behinderungsgerechten Unterkunft.

(2) Beschäftigte, die die Voraussetzungen des § 229 Abs. 2 SGB IX erfüllen und die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, können sich von einer Person begleiten lassen.

(3) Werden die in Absatz 1 genannten Beschäftigten von einer Person begleitet, die selbst Angehörige der Dienststelle ist, ist für die Begleitperson ebenfalls eine Dienstreise zu genehmigen oder anzuordnen. Sie erhält die ihr zustehende Reisekostenvergütung nach dem Bundesreisekostengesetz. Falls die Begleitperson nicht im Dienste des Bundes oder Landes steht, so werden die Kosten entsprechend dem BRKG erstattet.

(4) Dienstreisenden, denen nach § 4 Abs. 1 BRKG die Fahrtkosten der niedrigsten Klasse bei Bahnnutzung zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mind. 40 die Auslagen für die nächsthöhere Klasse erstattet. Kosten einer notwendigen Taxi- oder Mietwagenbenutzung können im Rahmen des Reisekostenrechts bei Vorliegen von triftigen Gründen ebenfalls erstattet werden. Triftige Gründe sind zum Beispiel eine außerge-

wöhnliche Gehbehinderung [Merkzeichen aG (außergewöhnliche Gehbehinderung) im Schwerbehindertenausweis], zwingende dienstliche oder private Gründe wie das Mitführen von dienstlich veranlasstem schweren Gepäck, weshalb die Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels nicht zumutbar ist.

(5) Bei Dienstreisen mit dem privaten PKW ist ein erhebliches dienstliches Interesse an der Benutzung aufgrund der Behinderung insbesondere dann gegeben, wenn eine aG vorliegt. Liegt diese nicht vor, kann dennoch die Art und Schwere der Behinderung ein erhebliches dienstliches Interesse rechtfertigen. Die Bewertung erfolgt individuell und vor Reiseantritt. Bei anerkannter Benutzung des privaten KFZ wird eine Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 2 des BRKG gewährt.

§ 11 Prävention

(1) Der Steuerkreis Gesundheit der Dienststelle soll die betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung sicherstellen und koordinieren. Er soll sich besonders der Belange von Menschen mit Behinderung annehmen. Dafür braucht er umfassende Informationen zur Arbeitsplatzgestaltung und zum betrieblichen Ablauf. Er ist auf die Kooperation aller in der Dienststelle angewiesen. Die SBV soll ihn bei seiner Tätigkeit explizit unterstützen.

(2) Um auch langfristig die Eingliederung der Beschäftigten mit Beschäftigung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern, sehen die Vorschriften des SGB IX Leistungen zur Rehabilitation vor. Als Grundsatz gilt: "Prävention vor Rehabilitation - Rehabilitation vor Rente/Pension".

(2) Die Dienststelle verpflichtet sich, bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten und längeren Krankheitsphasen der unter § 1 Abs. 2 und 3 genannten Beschäftigten, frühzeitig die SBV einzuschalten und alle in § 167 SGB IX genannten Möglichkeiten und insbesondere die Durchführung eines BEM zu erörtern. § 7 Abs. 6 dieser Vereinbarung gilt entsprechend.

§ 12 Gewährung von behinderungsbedingten Nachteilsausgleichen

Alle Nachteilsausgleiche (Anträge, Ansprüche...) des Schwerbehindertenrechts, des Teilhabeerlasses und dieser Vereinbarung, die von in § 1 Abs. 2 definierten Beschäftigten bei der Dienststelle eingereicht werden, sind zeitnah zu bescheiden.

III. Gremien und Beauftragte

§ 13 Bildung der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

(1) Für die gemäß § 177 Abs. 1 SGB IX zu wählende Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung sollen mindestens drei stellvertretende Mitglieder gewählt werden. Sie bilden gemeinsam mit der Vertrauensperson die Schwerbehindertenvertretung (SBV).

(2) Die Wahlen der SBV finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Einzelheiten über die Art und Durchführung der Wahl sowie die Amtszeit der SBV ergeben sich aus § 177 Abs. 5 bis 7 SGB IX sowie der Wahlordnung SBV (SchwbVWO) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 14 Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

(1) Die SBV hat die gleichberechtigte Teilhabe der Beschäftigten mit Behinderung in der Dienststelle zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

(2) Um der SBV einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, sind ihr Zu- und Abgänge von allen in § 1 Abs. 2 und 3 definierten Beschäftigten unverzüglich mitzuteilen. Zudem ist der SBV am Ende jeden Quartals über die zuvor genannte Personengruppe eine Übersicht zu übermitteln.

(3) Allen Mitgliedern der SBV der Dienststelle ist ausreichend Gelegenheit zu geben, durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse zu aktualisieren und zu vertiefen. Auch stellvertretende Mitglieder werden insbesondere für Fortbildungen, die SBV-Grundlagenwissen vermitteln, von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung der Dienstbezüge befreit und die Dienststelle trägt die dadurch entstehenden Kosten gemäß § 179 Abs. 8 SGB IX.

(4) Vorlagen zur Stellungnahme gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX übermittelt die Dienststelle ausschließlich in digitaler Form. Die Vorgaben des § 9 DSGVO sind dabei zu beachten und einzuhalten. Der DSB der Universität Potsdam unterstützt die SBV bei der Prozessgestaltung. Die Vorlagen sind ausschließlich von der Leitung des Dezernates für Personal- und Rechtsangelegenheiten zu übermitteln oder einer benannten Vertretung und müssen in der Betreffzeile mindestens das Wort „Stellungnahme“ enthalten. Die SBV hat nach Zugang der vollständigen Vorlage innerhalb von zehn Arbeitstagen Gelegenheit zur Stellungnahme.

§ 15 Pflichten der Dienststelle

Die SBV ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und in dem hierfür notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen. Um den besonderen Bedürfnissen, die an eine SBV der Universität Potsdam gestellt werden, Rechnung tragen zu können, wird die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung auf eigenen Wunsch von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt. Eine ausreichende Kompensation für den Bereich, aus dem sie bestellt wird, ist in der Regel zu gewähren.

§ 16 Kostentragung zur Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gem. § 179 Abs. 8 und 9 SGB IX

- (1) Der erforderliche Umfang einer Bürokraft für die SBV umfasst grundsätzlich eine 0,33 VZÄ.
- (2) Der Arbeitgeber stellt der SBV Räume und Geschäftsbedarf für die laufende Geschäftsführung zur Verfügung.

§ 17 Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

(1) Die Universität Potsdam bestellt eine:n Inklusionsbeauftragte:n gemäß § 181 SGB IX, diese:r vertritt die UP verantwortlich in Angelegenheiten der Menschen mit Behinderung. Diese Person nimmt die Aufgaben für Menschen mit Behinderung nach Art. 17 der Grundordnung wahr. Falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Inklusionsbeauftragte sollen nach Möglichkeit selbst Menschen mit Behinderung sein. Inklusionsbeauftragte dürfen in ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen nicht zu eigenen Personalentscheidungen befugt sein oder der Hochschulleitung angehören.

(2) Die Inklusionsbeauftragten sind über ihre Aufgaben und Befugnisse von der Dienststellenleitung zu unterrichten und mit den entsprechenden Arbeitsmitteln auszustatten.

(3) Die Inklusionsbeauftragten achten vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden. Sie vertreten die Dienststelle in allen Angelegenheiten der Menschen mit Behinderung, sind bei allen organisatorischen, personellen und infrastrukturellen Maßnahmen zu informieren und prüfen, ob die Belange von Menschen mit Behinderung und die in dieser Inklusionsvereinbarung festgehaltenen Regelungen angemessen berücksichtigt werden.

(4) Vor einer Bestellung oder Abberufung der Inklusionsbeauftragten sind die SBV und die Personalvertretung zu hören. Bestellungen oder Abberufungen erfolgen schriftlich.

(5) Inklusionsbeauftragte müssen Gelegenheit erhalten, an erforderlichen Fortbildungen teilzunehmen. Die Kosten dafür trägt die Dienststelle.

(6) Im Sinne des Inklusionskonzeptes der Universität Potsdam ist die:der Inklusionsbeauftragte im erforderlichen Umfang freizustellen. Eine ausreichende Kompensation für den Bereich, aus dem die Person bestellt wird, ist in der Regel zu gewähren.

§ 18 Inklusionsteam

(1) Im Rahmen der §§ 164 ff SGB IX wird die Bildung eines Inklusionsteams vereinbart, bestehend aus:

1. den von der Dienststelle bestellten Inklusionsbeauftragten (für die Zielgruppe Mitarbeitende und für die Zielgruppe Studierende),
2. der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung,
3. einer Vertretung der örtlichen Personalräte,
4. einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
5. einer Fachkraft für Arbeitssicherheit,

6. der Leitung des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten.

(2) Weiterhin können die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder eine ihrer Vertretungen dem Inklusionsteam angehören.

(3) Das Inklusionsteam kann innerbetriebliche und externe Fachleute zur Unterstützung und Beratung hinzuziehen. Zwischen SBV, Personalrat und Dienststelle können zur Zusammensetzung einvernehmlich andere Regelungen getroffen werden.

(4) Sprecherinnen und Sprecher des Inklusionsteams sind die Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung sowie eine:r der Inklusionsbeauftragten.

(5) Das Inklusionsteam hat folgende Aufgaben:

1. die Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung,
2. die Beratung der Dienststelle bzgl. der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung,
3. die Zusammenarbeit und die Beteiligung betrieblicher und außerbetrieblicher Fachkräfte,
4. die Erstellung von Konzepten betrieblicher Inklusion,
5. die Verbesserung der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung,
6. die Förderung der Beantragung von Zuschüssen und Beratungsleistungen, z.B. von der Agentur für Arbeit, des Integrationsfachdienstes, des Integrationsamtes und der Rentenversicherungsträger,
7. Beratung der Dienststelle zu Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Auszubildende im Kontext der Inklusion.

(6) Das Inklusionsteam führt eine halbjährliche Gesprächsrunde zu den Themen der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, insbesondere zu Personalplanung und Qualifizierungsmaßnahmen durch. Die Sprecher:innen des Inklusionsteams laden zu diesen Gesprächen ein. Als Grundlage dieser Gespräche erhalten die Teilnehmenden jährlich eine Personalstatistik über die Anzahl der schwerbehinderten, gleichgestellten, behinderten, in Rehabilitation befindlichen Beschäftigten bezüglich

1. der Altersstruktur,
2. der jeweiligen Arbeitsbereiche,
3. der Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit) und
4. der Art des Arbeitsvertrages (befristet, unbefristet).

Die Statistik kann zusammen mit der Information nach § 3 Abs. 3 Ziffer 1 erfolgen.

§ 19 Inklusionsberichterstattung und Evaluierung

(1) Das Inklusionsteam erstellt jährlich einen Bericht über seine Arbeit. Für die Erstellung des Berichts sind die Sprecher:innen des Inklusionsteams verantwortlich. Die Bekanntgabe dieses Berichts muss barrierefrei und für alle Beschäftigten zugänglich sein.

(2) Das Präsidium erstattet jährlich Bericht über den Anteil der Menschen mit Behinderung in den Abteilungen sowie den Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden pro Ausbildungsjahr. Dies erfolgt im Rahmen des jährlichen Rechenschaftsberichts.

(3) Bei entsprechendem Anlass (insbesondere bei signifikanter Verringerung der Beschäftigungs- oder Ausbildungsquote) wird die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation der Menschen mit Behinderung im Präsidium unter Einbeziehung des Inklusionsteams erörtert und Ausblick darüber gegeben, welche Maßnahmen zur Förderung für die Zukunft beabsichtigt sind.

(4) Das Inklusionsteam wird jährlich über die Zuschüsse der Agentur für Arbeit, des Integrationsamtes und anderer Leistungsträger und deren Verwendung informiert.

(5) Die Universität Potsdam bilanziert jährlich, ob mindestens jene Summe der Ausgleichsabgabe, die sich im Rahmen der Berichterstattung an die oberste Dienstbehörde ergäbe, für die Förderung und Unterstützung des in § 1 Abs. 2 und 3 genannten Personenkreises bereitgestellt wird.

IV - Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

§ 20 In-Kraft-Treten und Geltungsdauer

- (1) Diese Inklusionsvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Eine Nachwirkung erfolgt bis zum Abschluss einer neuen Inklusionsvereinbarung.
- (3) Im Fall der geplanten Änderung dieser Vereinbarung verpflichten sich die Vertragsparteien, innerhalb von sechs Monaten eine Einigung herbeizuführen.
- (4) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Potsdam, 9. September 2021

gez. Prof. Oliver Günther, Ph.D.
Präsident

gez. Dr. Anja Neuß
Vertrauensperson
der Menschen mit
Behinderung

gez. Franka Bierwagen
Vorsitzende Gesamtpersonalrat